

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ  
НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Среди долговременных целей десятого пятилетнего плана высшей был и остается подъем материального и культурного уровня жизни народа. Средствами, путями их достижения являются динамичное и пропорциональное развитие общественного производства, повышение его эффективности, ускорение научно-технического прогресса, рост производительности труда, всемерное улучшение качества работ во всех звеньях народного хозяйства [см. 1, с. 39—40].

Обязательными условиями ускорения научно-технического прогресса, роста производительности общественного труда и его эффективности выступают общая культура, профессиональная подготовка, дисциплина, четкость и организованность каждого работника в любом звене народного хозяйства.

Среди множества социально-экономических и правовых вопросов, связанных с выполнением этих задач, особую актуальность приобретает проблема «человек — профессия», поскольку при правильном использовании творческих сил каждого работника достигается эффективность, продуктивность и производительность общественного труда. Отсюда следует, что определение для рабочего или служащего работы, на которой он мог бы более целесообразно применять свои способности, имеет первостепенное значение. Поэтому Конституция СССР 1977 г. расширила не только формулу права на труд путем включения в ее содержание права на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием, но и гарантии его реализации: бесплатное профессиональное обучение, повышение трудовой квалификации и обучение новым специальностям, развитие системы профессиональной ориентации и трудоустройства.

Практическая реализация задачи формирования и совершенствования кадров нашего общества последовательно претворялась в жизнь в процессе социалистического строительства и нашла отражение в программных документах партии и правительства. Ее осуществление в современный период обеспечивается по двум направлениям: первое (основное) — абсолютное и относительное увеличение количества квалифицированных кадров путем расширения профессионально-технического образования (как в системе ПТО, так и непосредственно на производстве) и специального образования; второе — рост квалификационного уровня занятых работников на базе имеющейся у них общеобразовательной и специальной подготовки.

Эффективное решение задач, относящихся к проблеме «человек — профессия», зависит от усилий физиологов, психологов, инженеров, специалистов эргономики и т. д., которые не только получают информацию на основе изучения индивидуально-типологических особенностей человека, тех или иных профессий, но и определяют критерии отбора. В настоящее время используются различные критерии по определению способностей человека. Это и ЭВМ, и тесты, разработанные на основе прогресса в области психологии и психиатрии, и т. п. Бесспорно, применение достижений науки и техники в работе по подбору и расстановке кадров ведет к положительному социальному эффекту, в основе которого лежит идея максимального и гармонического сочетания в процессе труда субъективных возможностей работника с объективными требованиями общественного производства.

Поэтому мы полагаем, что предусмотренная советским трудовым законодательством (ст. 26—28 КЗоТ УССР) возможность заключения трудового договора при приеме на работу с условием об испытании соответствия рабочего или служащего работе, на которую он претендует, является одним из правовых средств, способствующих разрешению задачи подбора и расстановки кадров в общественном производстве, а также частичному решению проблемы «человек — профессия».

Нормы, регламентирующие порядок заключения трудового договора с условием об испытании, выступают гарантией как для рабочих и служащих, так и для администрации в плане организационной деятельности по подбору и расстановке кадров. Они включают следующие моменты: 1) установление четкого правового порядка в деле проверки деловых качеств работников, поступающих на работу по избранной специальности или должности с условием об испытании, что в известных пределах ограничивает субъективный подход в вопросах подбора и расстановки кадров со стороны администрации; 2) необходимость определения дополнительных гарантий реализации права на труд для тех категорий граждан, с которыми не может заключаться трудовой договор с условием об испытании; 3) необходимость предоставления администрации права на упрощенный порядок прекращения правоотношений при отрицательных результатах испытания. По приведенным соображениям мы не можем согласиться с теми авторами, которые недооценивают испытание как одно из условий трудового договора [см. 6, с. 6] либо отрицают его вообще [см. 8, с. 7]. Но как условие трудового договора оно справедливо подвергается критике [см. 3, с. 43—47; 74—75]. В практике его применения и сейчас возникают вопросы, которые требуют своего разрешения. В настоящее время нет единства мнений о природе трудового договора с условием об испытании. Одни авторы полагают, что в данном случае трудовой договор заключен

под отлагательным условием [см. 4, с. 14], другие под отменительным [см. 6, с. 60, 76], третьи считают это чисто теоретическим спором, не имеющим никакого практического значения [см. 14, с. 136]. Мы полностью разделяем мнение тех авторов, которые указывают, что испытание как условие трудового договора нельзя рассматривать ни как отлагательное, ни как отменительное условие [см. 2, 11], и не останавливаемся на этом вопросе, поскольку он достаточно освещен в литературе.

Основы законодательства о труде и кодексы союзных республик последовательно проводят в жизнь принцип полного равноправия сторон трудового договора в процессе реализации права на труд. Это положение советского трудового права нашло свое отражение и в предварительном испытании. Ранее действовавшее законодательство установило предварительное испытание целиком и полностью относило к сфере усмотрения администрации. Действующее законодательство [ст. 26 КЗоТ УССР] прием на работу на условиях испытания допускает при наличии обоюдного волеизъявления сторон трудового договора. Если работник возражает против включения в содержание трудового договора условия об испытании, последнее не может быть внесено администрацией односторонне.

К сожалению, на практике встречаются факты нарушения приведенных положений. Чаще всего это происходит из-за различного подхода лиц (органов, применяющих трудовое законодательство) к данной правовой категории. Например, волеизъявление на заключение трудового договора с условием испытания либо вообще не выясняется судами, либо сводится к установлению в ходе судебного разбирательства факта ознакомления рабочего или служащего с приказом о приеме на работу на таком условии. Тем самым свобода волеизъявления сторон на заключение трудового договора на условиях предварительного испытания сводится к порядку его оформления. Для правильного решения поставленного вопроса необходимо выяснить, было ли соглашение сторон на включение в трудовой договор условия об испытании. От этого зависит и ответ на следующий вопрос: вправе ли администрация отказать работнику в приеме на работу, если он возражает заключить трудовой договор с таким условием? Мы не можем согласиться с теми авторами, которые на этот вопрос отвечают положительно [см. 2, с. 8—9; 5, с. 72], поддерживаем уже высказанное в литературе мнение о том, что администрация не имеет права отказать в приеме на работу рабочему или служащему, не изъявившему желания включить в трудовой договор условие об испытании [см. 12, с. 73]. В противном случае нарушается принцип соглашения сторон при выработке условия о предварительном испытании, и поэтому значительно расширяются правовые возможности администрации. Тем более, что оценка результатов испытания с последую-

щим расторжением трудового договора принадлежит тоже администрации. Правовые возможности рабочего или служащего сводятся только к соглашению заключить трудовой договор на условиях предварительного испытания. Более того, Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (ст. 9) закрепили важнейшую юридическую гарантию обеспечения реализации права на труд, согласно которой запрещен необоснованный отказ в приеме на работу. С установлением этого правила советское трудовое законодательство в своем развитии сделало большой качественный скачок, перейдя от этапа установления отдельных элементов подобного рода гарантий для всех либо отдельных категорий граждан к этапу признания любого отказа в приеме на работу, не предусмотренного специальным законом, недействительным [см. 13, с. 60—61]. Специального закона, дающего право отказать в приеме на работу в результате нежелания заключить трудовой договор на условиях предварительного испытания, нет. Кроме того, как известно, не все условия трудового договора имеют одинаковое значение. Не будет считаться заключенным трудовой договор, например, если стороны не пришли к соглашению о месте работы, трудовой функции (ст. 21 КЗот УССР). Это необходимые (обязательные) условия трудового договора. Другие условия трудового договора, не являясь необходимыми, все же могут быть включены в его содержание (например, условия о совмещении профессий). Поскольку условие об испытании не обязательно для каждого трудового договора, постольку его природа факультативна.

В литературе имеется точка зрения, что инициатором включения в трудовой договор условия об испытании может быть только администрация. По нашему мнению, инициатором по включению этого условия в трудовой договор может быть и работник, изъявивший желание по собственной инициативе проверить свои деловые качества в условиях того или иного предприятия, организации, учреждения. Здесь необходимо отличать инициативу работника по включению этого условия в трудовой договор при его заключении от требования принять его на работу на условиях испытания, когда ему на основании закона может или должно быть отказано в приеме на работу. Признание за обеими сторонами инициативы по заключению трудового договора на условии предварительного испытания повысит значение данного условия, будет способствовать более обстоятельной и взвешиваемой проверке соответствия работника претендуемой работе в течение срока, предусмотренного ст. 27 КЗоТ УССР; выступать организующим и дисциплинирующим фактором для самого работника; значительно уменьшит количество случаев расторжения трудового договора как по ст. 2 ст. 40 КЗоТ УССР, так и по другим основаниям. Такой вывод наводит на мысль о необходимости установления более краткого срока увольнения по собственному желанию в период

предварительного испытания, чем срок, предусмотренный ст. 38 КЗоТ УССР. Мы поддерживаем высказанное в литературе мнение о необходимости установления в законодательном порядке краткого срока увольнения по собственному желанию в период испытательного срока [см. 5, с. 72].

Испытание, как условие, должно включаться в трудовой договор только тогда, когда стороны, свободно выражая свою волю, определяют его содержание и срок действия. Полагаем, что содержание условия об испытании, выработанное соглашением сторон, и установленный этим соглашением срок его действия в соответствии со ст. 26 КЗоТ УССР должны быть раскрыты в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Иное понимание наводит на мысль, что содержание условия проверки деловых качеств и время проверки в пределах срока, установленного законом, для той или иной категории граждан, определяется администрацией односторонне и произвольно. Это противоречит не только характеру социалистических трудовых правоотношений, но и действующему законодательству, его духу. Администрация в момент заключения трудового договора имеет возможность на основании трудовой книжки, документа о специальной подготовке и образовании выяснить квалификацию работника. Подвергнуть сомнению квалификацию работника, установленную в порядке, предусмотренном законом, она не имеет права. Но с учетом выявленной квалификации работника и знания специфики своего производства у нее могут возникнуть сомнения в способности работника выполнять трудовую функцию по претендуемой работе, поэтому она может предложить работнику заключить трудовой договор с условием об испытании. Трудящийся же, поступая на работу и принимая предложения администрации заключить трудовой договор с условием об испытании, должен быть осведомлен не только о характере предъявляемых требований по претендуемой работе, но и о содержании условия проверки, критериях оценки результатов его работы в испытательный период. Выработанное соглашением сторон содержание условий проверки деловых качеств и должно быть отражено в приказе.

Достигнутое соглашение сторон на заключение трудового договора с условием об испытании в этом случае является реализованным предписанием нормы. Выработанное сторонами условие об испытании — его объемный признак, содержание. Четкое и детальное установление соглашением сторон условия проверки деловых качеств и его срока, легализации их в приказе рельефно определит и предмет возникшего спора, так как орган по рассмотрению трудовых споров должен проверить, насколько правильна оценка администрацией результатов испытания.

Таким образом, изложенное дает основание полагать, что под испытанием при приеме на работу следует понимать обуслов-



ленное соглашением сторон в пределах установленного законом срока условие о проверке соответствия деловых качеств рабочего или служащего поручаемой работе, результаты которой призваны способствовать стабильности трудового правоотношения.

Суды и другие правоприменительные органы находятся в затруднительном положении, когда вопрос касается существа увольнения по результатам оценки итогов испытания, т. е. когда администрация в обосновании увольнения ссылается на выявленное несоответствие рабочего или служащего претендуемой работе. Ранее действовавшие кодексы законов о труде вообще не раскрывали негативных признаков предварительного испытания. Новое законодательство определяет их как установленное в течение срока испытания несоответствие рабочего или служащего работе, на которую он принят. В литературе высказано мнение о том, что обнаруженное несоответствие рабочего или служащего поручаемой работе в период срока испытания (ст. 28 КЗоТ УССР) и выявленное несоответствие рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе в ходе выполнения трудовой функции (ч. 2 ст. 40 КЗоТ УССР) — аналогичные понятия [см. 3, с. 73]. Различие состоит лишь в том, что несоответствие рабочего или служащего поручаемой работе согласно ст. 28 КЗоТ УССР должно быть выявлено администрацией в период срока, установленного для испытания, а несоответствие рабочего или служащего должности или выполняемой работе может быть обнаружено в ходе осуществления работником трудовой функции. В первом случае это дает право администрации расторгнуть трудовой договор с работником без согласия ФЗМК профсоюзов, во втором — только с его согласия.

Мы не можем поддержать приведенное положение, поскольку оно противоречит как смыслу закона, так и судебной практике. При рассмотрении дел этой категории суды правильно принимают во внимание не только данные, относящиеся к квалификации и состоянию здоровья работника, но и в соответствии с выполняемой трудовой функцией, спецификой производства учитывают также и другие данные, касающиеся личности работника (дисциплина, организаторские способности, личный пример и т. д.) и выступающие как обязательные условия его способности выполнять трудовую функцию по претендуемой работе. Таким образом, под негативными результатами испытания, на наш взгляд, следует понимать выявление в течение установленного законом либо соглашением сторон срока таких обстоятельств, относящихся к квалификации, специальности, состоянию здоровья или личным качествам рабочего или служащего, выполнявшего трудовую функцию, обусловленную договором при приеме на работу, которые, не исключая либо исключая его вину, с учетом специфики производства, непосредственно и объективно

делают невозможным использование его предприятием, учреждением на принятой работе.

Порядок увольнения лиц, не выдержавших испытания, нуждается в совершенствовании. В литературе о трудоустройстве лиц, подлежащих увольнению как невыдержавших испытание, отмечается как о праве администрации. При установлении несоответствия рабочего или служащего работе, на которую он принят, и при отсутствии виновных действий со стороны работника целесообразно было бы предложить ему перейти на другую работу с учетом выявленной у него специальности и наличия свободных мест (вакансий). И только при несогласии работника на перевод или при отсутствии другой соответствующей работы — уволить. Думается, что трудоустройство лиц, не выдержавших испытания при отсутствии их вины, должно стать преюдицией к их увольнению и найти свое разрешение как в законе, так и в судебной практике. К тому же практика свидетельствует о том, что администрация в большинстве случаев, прежде чем уволить такого работника по этому основанию, предоставляет ему возможность подыскать себе другую работу или предлагает перевод. Следовательно, такие отношения между администрацией и работником фактически складываются и в применительной практике. Поэтому данные вопросы должны найти свое разрешение в законе, так как работу по совершенствованию советского законодательства надо продолжать, чтобы оно не отставало от жизни, чтобы наши законы, оставаясь прочными, стабильными, правильно отражали происходящие в обществе процессы.

К сожалению, в настоящее время правовое положение работника и администрации предприятия в момент заключения трудового договора с условием об испытании еще детально не регламентировано. Дальнейшее развитие законодательства о предварительном испытании должно идти по пути поиска дополнительных гарантий для рабочего или служащего при реализации права на труд, что должно найти свое отражение в более детальной регламентации их прав и обязанностей.

**Список литературы:** 1. Материалы XXV съезда КПСС. М., Политиздат, 1976. 256 с. 2. Бару М. И. Технический прогресс и совершенствование норм трудового права.— В кн.: Проблемы социалистической законности. Вып. 1. Харьков, Вища школа, 1976, с. 3—12. 3. Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. М., Юрид. лит., 1966. 183 с. 4. Давидович Я. И., Хрусталев Е. Ф. Прием на работу, перевод, дисциплина труда и увольнение работников. Казань, Изд-во Казанск. ун-та, 1964. 98 с. 5. Жигалкин П. И. До питання про попереднє випробування працівника.— Рад. право, 1970, № 1, с. 71—74. 6. Кленов Е. А. Судебная защита прав рабочих и служащих при увольнении. Автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук. Л., 1963. 19 с. 7. Левиант Ф. Н. Виды трудового договора. М., Юрид. лит., 1966. 187 с. 8. Магницкая Е. В. Правовые формы распределения рабочей силы в СССР. Автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук. Л., 1963. 19 с. 9. Орловский Ю. П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М., Наука, 1966. 192 с. 10. Пашерстник Е. А. Рассмотрение трудовых споров. М., Юрид. лит., 1958. 213 с. 11. Прудинский А. М. Об испытательном сроке.— В кн.: Вопросы гражданского

права и процесса. Л., Изд-во ЛГУ, 1969, с. 142—153. 12. *Процевский А. И.* Роль угод у регулюванні праці за Кодексом про працю УРСР.— Рад. право, 1973, № 5, с. 73—75. 13. *Скобелкин В. Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., Юрид. лит., 1969. 184 с. 14. *Хаскина Т. С.* К вопросу об основаниях увольнения рабочих и служащих в судебной практике.— В кн.: Вопросы гражданского права и процесса. Л., Изд-во ЛГУ, 1969, с. 133—141.

**О. Ф. Фрицкий, канд. юрид. наук**

**О ХАРАКТЕРЕ ОТНОШЕНИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ  
ДОЛЕВОГО УЧАСТИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ МЕЖДУ МЕСТНЫМИ  
СОВЕТАМИ И ПРЕДПРИЯТИЯМИ, МИНИСТЕРСТВАМИ  
И ВЕДОМСТВАМИ**

В последнее время получил широкое распространение институт кооперирования средств для долевого участия в строительстве. Однако из-за ведомственной разобщенности средств, выделяемых для этих целей, реализация генеральных планов планировки и застройки населенных пунктов, возложенная законодателем на местные Советы, наталкивается на серьезные трудности. Как известно, капитальное строительство ведется за счет денежных средств государства, собственных капиталовложений предприятий (объединений) и банковского кредита. При этом последний выделяется также для финансирования жилищного, коммунального и культурно-бытового строительства.

Источники финансирования обычно подразделяются на два вида: централизованные и нецентрализованные, т. е. направляемые на капитальное строительство по государственному плану и сверх него. К централизованным капиталовложениям относятся ассигнования из государственного бюджета (они поступают только на вновь начинаемое строительство), часть амортизационных отчислений, часть плановой прибыли. Одна часть этих капиталовложений, расходуемая на возведение объектов жилищно-коммунального и социально-культурного назначения, выделяется местными Советами, а другая — министерствами и ведомствами Союза ССР и союзных республик или непосредственно их предприятиями [см. 2, 1967, № 17, ст. 119]. Нецентрализованные капиталовложения — средства, выделяемые из фонда развития производства предприятий (объединений), фонда ширпотреба (до 60%), часть сверхплановой прибыли и др. Ассигнования, поступающие на капитальное строительство, имеют строго целевое назначение, они не могут использоваться на иные нужды [см. 4, с. 28—29].

Объединение средств нецентрализованных источников на началах долевого участия в строительстве жилья осуществляется в соответствии с договором о совместной деятельности. Сторонами выступают государственные предприятия, на которые